



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Globalizacja a nowe oblicza patologii pracy

Author: Marta Stasiła-Sieradzka

Citation style: Stasiła-Sieradzka Marta. (2010). Globalizacja a nowe oblicza patologii pracy. W: B. Kożusznik, M. Chrupała-Pniak (red.), "Zastosowania psychologii w zarządzaniu" (S. 62-74). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersytet ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Marta Stasiła-Sieradzka

Uniwersytet Śląski

GLOBALIZACJA A NOWE OBLICZA PATOLOGII PRACY

Aby ludzie mogli być szczęśliwi w pracy, potrzebne są trzy rzeczy: muszą się nadawać do tej pracy; nie wolno im jej wykonywać zbyt dużo; i muszą mieć poczucie, że ta praca przyniesie im sukces.

John Ruskin, 1851

Błyskawiczny rozwój technologii informacyjnych, które po zakończeniu zimnej wojny w latach dziewięćdziesiątych XX wieku, dzięki sprzyjającej atmosferze politycznej, opłotły planetę „globalną pajęczyną”, pozwoliły na liberalizację rynku światowego i szerokie otwarcie granic. Spowodowało to gwałtowne przyspieszenie procesów globalizacyjnych. Słowo „globalizacja” zaczęło być powtarzane w środkach masowego przekazu niczym mantra. Coraz częściej posługiwali się nim zarówno naukowcy, jak i ekonomiści praktycy, a także biznesmeni, przywódcy państw oraz politycy reprezentujący organizacje międzynarodowe. Przeciętny obywatel nie miał alternatywy — musiał oswoić się z tym pojęciem, nawet jeśli do końca nie rozumiał, z czym ono tak naprawdę się wiąże. Ale dopóki procesy globalizacyjne bezpośrednio go nie dotyczyły, dopóty nie bardzo się nad nimi zastanawiał. Pragnął mieć pracę i cieszyć się pomyślnością ekonomiczną, zostawiając innym wpływ na los globalizującego się świata (Wosińska, 2008, s. 11).

Zmiany wpływają jednak na coraz większą grupę ludzi. Stają się oni już nie tylko biernymi obserwatorami zachodzących procesów, lecz aktywnymi ich uczestnikami. Zmiany te przekładają się zarówno na warunki ich życia rodzinnego (choćby częstość podróży do obcych, egzotycznych dotychczas krajów, doświadczanie różnorodności kulturowej), jak i zawo-

dowego (bolesne doświadczenia utraty pracy z uwagi na światowy kryzys lub konkurencję czy możliwość realizowania międzynarodowej kariery).

Wyniki wielu analiz pozwalają wysnuć wniosek, iż głównej przyczyny takiego stanu rzeczy można dopatrywać się w postępującym procesie globalizacji. Zamknięte dotychczas granice poszczególnych państw obecnie stoją otworem. Coraz szersze kręgi zataczają międzynarodowe kontakty i współpraca w wielu dziedzinach. Nasila się przepływ towarów, ludzi i kapitału. Występujące na rynku gałęzie, branże i sektory wzajemnie się przenikają, a istniejące do tej pory między nimi granice stają się płynne i niejednoznaczne. Współczesna gospodarka kreuje nowy, jednolity rynek w skali globalnej, na którym lokalne i krajowe organizacje zmuszone są konkurować z ponadnarodowymi korporacjami. Sprzyja to wypieraniu rodzimej produkcji przez towary importowane. Coraz dobitniej dają o sobie znać kraje dotychczas uważane za dopiero rozwijające się. Obecnie dostarczają one na rynek nowoczesne towary, odznaczające się dobrą jakością i atrakcyjną ceną. Konkurencja pomiędzy poszczególnymi producentami, zarówno w skali krajowej, jak i globalnej, staje się coraz bardziej agresywna i przybiera coraz bardziej zróżnicowane formy. To właśnie konkurencja stanowi, obok globalizacji, jedną z podstawowych przyczyn zmian (ŚCIBIOREK, 2005, s. 74).

Powszechne jest przekonanie, że praca jest jedną z ważnych wartości w życiu człowieka. To pogląd prawdziwy i bezsporny. Praca stwarza możliwość wykorzystania podmiotowych zasobów, reguluje ludzką aktywność, wyznacza zakres podejmowanych wysiłków, określa społeczną i ekonomiczną pozycję jednostki. Zakres szans i perspektyw, jakie daje praca zawodowa, jest rozległy. Jednocześnie, współczesna rzeczywistość ujawnia liczne egzemplifikacje zagrożeń obecnych w sytuacji pracy. Dla jednych praca staje się nadrzędną kategorią ich codziennej egzystencji (lokuje się bowiem najwyżej w ich hierarchii wartości). Dla innych praca jest źródłem cierpień, żalu, straty i ponoszonych wysokich kosztów psychologicznych (LUBRAŃSKA, 2008, s. 33).

Pracę rozpatrywać należy więc w zglobalizowanym świecie z punktu widzenia realizowanych w niej wartości, szans i możliwości, jakie stwarza, ale także zagrożeń, negatywnych konsekwencji oraz czynników sprzyjających jej dysfunkcyjności. W artykule tym pragnę skoncentrować się na tych sytuacjach występujących w pracy, które uznać można za trudne i kosztowne.

Miejsce pracy, w świetle opinii Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), uznaje się za jedno z głównych źródeł stresu. W Polsce, jak podają Sven M. Litzke i Horst Schuh, aż 73% osób po 30. roku życia przyznaje, że odczuwa stres codziennie lub prawie codziennie. Dane te pochodzą z badania przeprowadzonego przez Mentor Research International w czerwcu 2006

roku. Koszty skutków stresu opiewają w przypadku Niemiec na imponującą kwotę 30 mld euro rocznie i wykazują tendencję wzrostową. Suma ta jest wynikiem kalkulacji zrobionej na podstawie szwajcarskiego studium, według którego koszty stresu wynoszą 1,2% rocznego produktu krajowego brutto, co w przypadku Szwajcarii odpowiada kwocie 4,2 mld franków szwajcarskich (Sekretariat Stanu do spraw Ekonomicznych — Seco, 2000). W przeliczeniu na warunki niemieckie szacunkowe 30 mld euro stanowi dolną granicę kosztów powstających w związku ze stresem. Według ankiety przeprowadzonej przez Seco, głównym źródłem stresu jest praca (58%) (LITZKE, SCHUH, 2007, s. 8).

Za Mirosławem ŁOBODĄ (1990, s. 72—88) można rozpatrywać źródła stresu związane z aktywnością zawodową człowieka, koncentrując się przynajmniej na kilku głównych stresorach. Biorąc pod uwagę zachodzące zmiany towarzyszące procesom globalizacyjnym, hipokryzją byłoby mówienie o tych stresorach wyłącznie w odniesieniu do krajów rozwiniętych, które od lat czynią starania na rzecz zabezpieczenia dobrych warunków pracy i opieki socjalnej swoim obywatelom. Wart rozpatrzenia jest także fakt istnienia tych stresorów wśród wielu milionów pracowników Trzeciego Świata czy azjatyckich tygrysów globalizacji.

Coraz częściej do świadomości ludzi przenikają dotychczas wypierane informacje o patologii pracy, będących często skutkiem poszukiwania drogi dotarcia współczesnych organizacji do konsumenta, klienta — coraz bardziej wymagającego, często bezwzględnego, decydującego o rynkowym sukcesie oferowanych dóbr lub usług. Na gruncie tego myślenia rozważać można choćby pierwszą grupę stresorów związanych ze złymi fizycznymi warunkami pracy. Tradycyjnie, do tej kategorii zaliczyć można takie czynniki, jak: hałas, zbyt wysoka lub zbyt niska temperatura otoczenia, wilgotność, zanieczyszczenie powietrza, kontakt z toksycznymi substancjami, nadmierne zatłoczenie w miejscu pracy czy konieczność wykonywania swoich zadań z narażeniem na utratę życia czy ciężkie kalectwo (praca na dużych wysokościach, w strefach zagrożenia gazowego). Stresory związane ze sposobem wykonywania pracy rozpatrywać można dodatkowo w dwóch kategoriach. Po pierwsze, obejmują one prace monotonne, związane zarówno z ciągłą reakcją na ten sam rodzaj bodźca, jak i koniecznością wykonywania tych samych ruchów (monotypia) choćby podczas wielogodzinnej pracy przy taśmie montażowej. Po drugie, odnosić się one mogą do prac nacechowanych dużą zmiennością zadań, presją czasu i nierytmicznością przebiegu pracy charakterystyczną dla obszarów pracy związanych na przykład z obsługą klienta.

Stresory te odnaleźć można, analizując sytuację zarówno najemnych, nisko wykwalifikowanych pracowników Trzeciego Świata, jak i wykwalifikowanych pracowników krajów rozwiniętych. Na początku lat siedem-

dziesiątych XX wieku rozpoczął się prawdziwy outsourcingowy boom. Coraz więcej firm zlecało wykonywanie swoich produktów krajom rozwijającym się. Niejednokrotnie ekonomiczne korzyści wynikające z tych działań były tak obiecujące, że zleceniodawcy nie interweniowali, mimo że wiedzieli o fatalnych warunkach, w jakich dane produkty powstają. Praca odbywała się często w pomieszczeniach, które powszechnie nazywano *sweatshops* (czyli fabryczki, w których wyciska się z pracowników ostatnie poty). Nazwa ta jest odzwierciedleniem wielogodzinnej pracy w ciasnych, dusznych i niezwykle gorących pomieszczeniach. Mimo upływu lat, sytuacja ta nie poprawiła się. Najbardziej bolesny fakt wiąże się z pracą w tak skrajnie trudnych warunkach wykonywaną przez kobiety i dzieci, które stanowią najtańszą siłę roboczą. Bardzo obrazowo sytuację taką przedstawia Maciej Kuźmich w artykule o wymownym tytule *Jak pracuje ośmiolatek*, zamieszczonym na łamach „Gazety Wyborczej” (20.11.2007). W artykule tym przedstawia, co zastały miejscowe władze podczas kontroli jednej ze szwalni w Delhi. Pracujące tam dzieci miały od 8 do 14 lat, po 12 godzin dziennie siedziały w niewielkich pokojkach przy małych stolikach i wyszywały sari. Takie ręcznie zdobione sari są najdroższe, najbardziej szykowne oraz najchętniej kupowane. Malcy, którzy je wyszywali, nie dostawali za swoją pracę zapłaty, mieli tylko prawo do posiłku. Jak pracuje ośmiolatek, który trafił do wielkiego miasta w Indiach? Przede wszystkim długo. Wstaje przed siódmą, dostaje trochę ryżu albo placki z mąki, kubek wody i zaczyna pracę. Dzieci najczęściej w jednym pomieszczeniu śpią i wyszywają. O zabawie nie ma mowy, każda próba odezwania się, poruszenia przy warsztacie oznacza karę. Autor tego artykułu słusznie zwraca uwagę na to, że każdy, kto uważa, że praca w półmroku przy warsztacie tkackim w Indiach nie jest trudna, powinien spróbować. Wystarczy wejść do pokoju, w którym jest 30 stopni, nie ma okna i pali się 40-watowa żarówka. Usiąść w kucki na gołym betonie, skulić się nad drewnianą ramą, na której jest rozciągnięta tkanina, i spróbować igłą przeplatać nici w półmroku. Same dzieci zastane w tym warsztacie tak opisywały swoją pracę:

- po pięciu minutach zaczyna być niewygodnie,
- po dziesięciu — bolą pośladki, a kręgosłup zgięty w jednej pozycji zaczyna dokuczać,
- po pół godzinie mamy pokłute palce, chcemy się rozprostować, jest duszno, cierpną stopy.

Wszystkie one musiały wytrzymywać tak średnio 12 godzin dziennie, z 15-minutową przerwą na posiłek. Dziś według skromnych szacunków tylko w samym Delhi w taki sposób przy produkcji odzieży pracuje około 100 tys. dzieci. Wszystkich dzieci poniżej 14. roku życia pracujących w ogóle w stolicy Indii jest blisko milion. Ile w całych Indiach, tego nie

wie nikt. Mimo że w 1986 roku praca dzieci, jako szkodliwa, została w tym kraju zakazana, nadal widać je w przędzalniach, fabrykach dywanów i papierosów. Miejscowe prawo określa, że dzieckiem jest się do lat 14. W efekcie działań UNICEF oraz władz stanu Karnataka, wielkiego zagłębia przędzalni jedwabiu, gdzie wykorzystuje się niewolniczą pracę dzieci, oraz wielu stowarzyszeń i fundacji realizowanych jest coraz więcej akcji na rzecz powrotu dzieci z fabryk do szkół.

Konieczność utrzymania pozyskanych zleceniodawców i oferowanie usług na najwyższym poziomie za możliwie najniższą cenę ma także swoje negatywne skutki wśród wykwalifikowanych pracowników. Praca w ciągłym napięciu, wielogodzinne wykonywanie skomplikowanych pod względem intelektualnym zadań to częste sytuacje w rozwijającej się dynamicznie branży *high-tech*. Stresory te nie są już charakterystyczne wyłącznie dla sytuacji pracowników krajów rozwiniętych, co więcej, coraz częściej wymieniane są jako stresory towarzyszące pracy na obszarach azjatyckich tygrysów globalizacji. Zjawisko to obserwowalne jest także na terenie Indii, której rozwój w zakresie informatyki uznawany jest za jeden z cudów gospodarczych. Kraj ten stał się największym na świecie skupiskiem najlepiej wykształconych ludzi w zakresie informatyki. W indyjskim Bangalore sam Intel zatrudniał w 2004 roku 1800 inżynierów posiadających tytuł Ph.D (odpowiednik polskiej habilitacji) w zakresie inżynierii elektronicznej i nauk komputerowych. Wielogodzinna praca (często dochodząca do 16 godzin na dobę) przed ekranem komputera zaczęła jednak zbierać tam obfite żniwo. Coraz częściej posługiwano się, jak pisze W. Wosińska (2008, s. 105), określeniem *burn-out-stress-syndrom* (BOSS) definiowanym jako syndrom wypalenia zawodowego spowodowany stresem. Dotychczasowe rozważania wydają się potwierdzać tezę, iż współczesny człowiek wykonujący swoją pracę w spolaryzowanym świecie nie pozostaje wolny od działających na niego stresorów. Będąc robotnikiem w „fabryce świata” lub pracownikiem w „biurze świata”, spotka się on z wieloma stresorami, które często w drastyczny wręcz sposób wpływają na jakość jego życia.

Problem skrajnie złych warunków pracy i, co gorsza, brak dbałości o ich poprawę przebija się powoli do świadomości społecznej od blisko 20 lat. Coraz częściej nagłaśniane medialnie sytuacje nieludzkiej wręcz eksploatacji robotników w Afryce, Indiach czy Chinach wpłynęły na rozwijający się społeczny ruch obrony ich praw, a także bojkoty towarów firm nieludzko wykorzystujących swych pracowników. Aż 73% Polaków deklaruje, że nie kupi produktu, jeśli firma zachowuje się nieetycznie — wynika z najnowszych badań „Przyszłość marki korporacyjnej” przeprowadzonych na zlecenie firmy marketingowej Euro RSCG Poland. Badania te przeprowadzone zostały przez Instytut Badania Rynku i Opinii Społecznej

we Wrocławiu w trzecim kwartale 2008 roku na reprezentatywnej próbie 505 osób i omówione na łamach „Gazety Wyborczej” (1.12.2008) w artykule *Konsument nie dba o los pracownika*. Nieetyczne zachowanie pracodawców to: łamanie praw pracowniczych, zaniżone płace, złe warunki pracy, negatywny wpływ na środowisko naturalne i lokalną społeczność. Opierając się na faktach przedstawianych przez autorkę tego artykułu, Katarzynę Pawłowską-Salińską, można jednak odnieść wrażenie, że deklaracje nie do końca pokrywają się z codzienną praktyką naszych rodaków. Przykładem może stać się choćby sieć sklepów dyskontowych Biedronka, o której kilka lat temu było głośno z uwagi na pozwy sądowe pracowników dotyczące łamania podstawowych praw przez pracodawcę, a która to znalazła się w 2007 roku na liście supermarketów o najwyższych zyskach, z obrotami 9 mld zł.

Sytuacja taka nie jest związana wyłącznie z zamożnością konsumentów. Edukacja społeczeństwa to proces trudny i długotrwały. Wiele organizacji charytatywnych i stowarzyszeń stara się uzmysłowić konsumentom krajów rozwiniętych, że ich zwykłe, codzienne wybory mogą się przyczynić do ogromnych, pozytywnych zmian na rzecz niwelowania patologii pracy w globalnym świecie. Jak pisze Wojciech Zięba na stronie Stowarzyszenia Sprawiedliwego Handlu „Trzeci Świat i My” (www.sprawiedliwyhandel.pl/), kupując banany, kierujemy się ich ceną. Nie zastanawiamy się, jak to jest możliwe, że choć są transportowane z drugiego końca świata, to są tańsze od naszych jabłek. Banany są ważnym produktem wielu krajów ubogich, zwłaszcza Ameryki Łacińskiej i Karaibów. Całe regiony są zależne od wielkich plantacji, będących jedynymi miejscami pracy. Panuje tam ogromny wyzysk pracowników (też dzieci) oraz niszczenie środowiska. Na rynek światowy trafia około 13 mln ton bananów rocznie. Przy ich uprawie pracuje około pół miliona osób, a pośrednio zależy od niej około 4 mld. Handel bananami to klasyczny przykład niesprawiedliwości w handlu światowym. Warunki pracy i życia pracowników oraz drobnych producentów w przemyśle bananowym są poniżej wszelkich standardów. Pestycydy i intensywne metody uprawy powodują dewastację środowiska naturalnego i szkody dla zdrowia ludzkiego. Powszechne jest łamanie praw pracowniczych i niskie ceny skupu dla drobnych producentów, które nie zawsze pokrywają nawet koszty produkcji. Wielkie korporacje i sieci supermarketów, dostarczające banany konsumentom w krajach rozwiniętych, nadużywają swej siły ekonomicznej i politycznej wobec drobnych producentów i pracowników, a nawet krajów, gdzie uprawiane są banany. Największym eksporterem bananów jest Ekwador, gdzie 80% ludności żyje poniżej granicy nędzy. Po ropie naftowej banany stanowią tam drugie, co do wielkości, źródło dochodów z eksportu. Na plantacjach pracuje 250 tys. robotników, z których większość jest zatrudniana każdego

ranka na jeden dzień. Szukających pracy jest wielu, co pozwala na obniżanie płac. Tacy „trwale czasowi” pracownicy (*eventuales*) nie mają żadnych praw. Jeśli się ich domagają albo stają się chwilowo zbędni, łatwo się ich pozbyć. W Ameryce Łacińskiej mniej zarabiają tylko robotnicy w Nikaragui. Na plantacjach wielkich korporacji pracuje się po 12 godzin dziennie w fatalnych warunkach. Według raportu Human Right Watch, w Ekwadorze pracuje również wiele dzieci. Większość z nich zaczyna pracę w wieku 10—11 lat (choć zatrudnia się i młodsze), gdyż ich rodzice, często też pracownicy plantacji, nie są w stanie zapewnić im nawet wyżywienia. Dzieci używają ostrych, niebezpiecznych narzędzi, noszą duże ciężary. Pracują nawet w czasie opryskiwania plantacji, zwykle bez żadnych zabezpieczeń. Aby móc zarabiać, wiele z nich musi zrezygnować ze szkoły. Dostają zaledwie 60% ustawowej płacy minimalnej. Robotnicy na plantacjach i drobni producenci dostają tylko 1,5—2% ceny, jaką płacimy za banany w sklepach. Banany są bardzo podatne na choroby i szkodniki, dlatego producenci stosują wielkie ilości pestycydów, m.in. DBCP (*nemagon*), którego użycia zakazano w USA już w 1979 roku. W krajach bogatych zużywa się średnio 2,7 kg pestycydów na hektar rocznie, a na plantacjach bananów w Kostaryce — aż 44 kg. Banany opryskuje się nawet 50 razy w roku. Robotnicy, pracujący zwykle bez odzieży ochronnej, narażeni są na działanie pestycydów, co powoduje ostre zatrucia, choroby, a nawet śmierć. Być może jedynym rozwiązaniem rodzących się w ten sposób patologii jest wzrost świadomości konsumentów. Banany, a zarazem warunki pracy podczas ich uprawy, znajdują się w kręgu zainteresowania Stowarzyszenia Sprawiedliwego Handlu. Stowarzyszenie wspiera drobnych rolników. Gwarantuje im uczciwą cenę i warunki współpracy, które pozwalają na rozwój całej społeczności lokalnej. Daje to też oczywiste korzyści konsumentom, którzy otrzymują wartościowe, nieskażone chemikaliami owoce. Nic dziwnego, że w ostatnich latach konsumpcja bananów ze Sprawiedliwego Handlu gwałtownie rośnie, osiągając w Szwajcarii 15% wszystkich sprzedawanych bananów (w innych krajach Europy Zachodniej około 1—4%). W polskich supermarketach od niedawna także można zauważyć wydzielone półki z owocami pochodzącymi z takich plantacji. Sama ich obecność oraz cena (niejednokrotnie znacznie wyższa od ceny owoców niewiadomego pochodzenia) skłania ludzi do zastanowienia się nad tym problemem i daje im możliwość dokonywania wyborów.

Kolejną, wychodzącą obecnie na pierwszy plan, grupą stresorów stają się stresory związane z rozwojem zawodowym. W zakresie tych stresorów nie bez znaczenia pozostają takie zmienne, jak umiejętność adaptacji do zmian, wiek oraz płeć pracownika. Konieczność adaptacji do zmian i presja na podporządkowywanie się wymogom „nowego świata” niejednokrotnie ustawiają człowieka na linii startu w wyścigu po sukces, karierę,

prestiż. Cena owego sukcesu okazuje się bardzo wysoka — oznacza często utratę rodziny, zdrowia, a nawet życia.

Problem ceny sukcesu pojawia się szczególnie wyraziście, gdy mowa jest o współczesnych karierach zawodowych. Często powiada się, że są one okupione dotkliwymi stratami w sferze życia osobistego. Aby odnieść sukces w czasach częstych zmian i powszechnej konkurencji, trzeba całkowicie poświęcić się pracy, stać się pracoholikiem, który rezygnuje z życia rodzinnego lub krańcowo je zaniedbuje. Z opinii tej przebija wyrzut pod adresem „niehumanicznych czasów”, w których tak podstawowe wartości, jak życie rodzinne, są zagrożone. Ale przecież to nic nowego. Zawsze tak było, że ktoś, kto chciał odnieść wielki sukces w jakiegokolwiek dziedzinie — sportowej, naukowej lub artystycznej — musiał jej poświęcić cały swój czas i uwagę. Dynamiczny wzrost przeciętnego poziomu wykształcenia oraz wymagań stawianych współczesnym pracownikom powoduje, że nieporównywalnie więcej z nich, niż kiedykolwiek w przeszłości, swoją pracę zawodową traktuje w kategoriach samorealizacji, a nie tylko aspiracji ekonomicznych (SIKORSKI, 2007, s. 15—16).

Szkokujących informacji dostarcza Anna Fifield, autorka artykułu *Kiedy śmierć przypomina o życiu* opublikowanego w „Financial Times” (22.07.2008). Opisuje ona nowe koreańskie szaleństwo — „dobre umieranie”. W kraju, gdzie dużą wagę przywiązywało się zawsze do zdrowego trybu życia, właściwego sposobu odżywiania, gdzie obecnie nawet producenci wyrobów tytoniowych oferują papierosy wzbogacone w witaminy, firmy szkoleniowe zaczęły organizować kursy dobrego umierania. Korea Południowa zajmuje pierwsze miejsce w wielu niedobrych rankingach — samobójstw, rozwodów, zachorowań na raka — i w związku z tym zdecydowano się tam na prowadzenie programów szkoleniowych umożliwiających ludziom doświadczanie własnej śmierci. Koreańskie koncerny Samsung Electronics, Hyundai Motor, Kyobo Life Insurance oraz Mirae Asset Management regularnie wysyłają swój personel na kursy, chcąc częściowo skłonić ludzi do zastanowienia się nad własnymi priorytetami życiowymi, a częściowo traktując je jako środek zapobiegawczy przed popełnianiem przez pracowników samobójstw. Samobójstwa stanowią w tym kraju bardzo poważny problem. Ma on najwyższy wśród państw wysoko rozwiniętych wskaźnik przypadków zadawania sobie własnoręcznie śmierci. Według najnowszych danych, na 100 tys. ludzi przypada 24,7 samobójstw. Warto również dodać, że wskaźnik ten uległ podwojeniu w ciągu ostatnich 5 lat. Zdaniem ekspertów, przyczyny tego zjawiska należy upatrywać w dynamicznych przemianach społecznych, wynikających z bardzo szybko przebiegającego procesu industrializacji, który popycha ludzi do morderczej rywalizacji i powoduje stres o podłożu finansowym. W ciągu ostatnich 30—40 lat doszło do ogromnych przemian społecz-

nych i ludziom niekiedy ciężko jest sprostać wyzwaniom, jakie stawia przed nimi współczesny system kapitalistyczny — uważa Hong Kang-ui, prezes Koreańskiego Towarzystwa Zapobiegania Samobójstwom. W tym samym okresie doszło też do osłabienia, wcześniej bardzo silnych, więzi zapewniających społeczne wsparcie.

Brak wsparcia społecznego i ekonomiczny wymiar oceniania człowieka zaczynają zbierać swoje żniwo także w Polsce. Jak podaje Alicja Krata, autorka artykułu *Dwie twarze singla* („Charaktery”, 11.08.2008), ponad 5 mln Polaków żyje obecnie samotnie bez partnera. Prognozuje się, że w kolejnych latach liczba ta wzrośnie o kolejne 2 mln. „Singlujący” dwudziesto- i trzydziestolatkowie nie zastanawiają się jeszcze nad skutkami własnych wyborów. Dopiero w miarę upływu lat zaczną dostrzegać cenę, jaką zapłacą za wyobcowanie i skupienie się wyłącznie na sobie. W pracy są energiczni, kreatywni, dyspozycyjni. Samo „singlowanie” staje się modą i zarazem często jedynym sposobem na sprostanie wymaganiom narzucanym pracownikom będącym na starcie swojej drogi zawodowej.

Na pytanie: Ile nas kosztuje robienie kariery? — próbowali odpowiedzieć w swoim artykule o takim tytule Marcin Kowalski i Anna Twardowska, przytaczając dane dotyczące zachorowalności Polaków na choroby psychiczne („Gazeta Wyborcza”, 15.05.2008). W zaskakującym tempie rośnie liczba osób leczących się psychiatrycznie. Jak podaje Instytut Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, w 2007 roku leczyło się 1,246 mln chorych. W ostatnim roku liczba ta wzrosła o kolejne 120 tys. chorych! Najczęściej opisywane przez lekarzy przyczyny pogorszenia się stanu zdrowia ich pacjentów to: utrata pracy (menedżerowie po 40. roku życia, pracownicy fizyczni z długim stażem pracy) i samotność (związana z zaniebdywaniem relacji rodzinnych podczas realizowania kariery zawodowej, emigracyjna).

Kolejnym ważnym aspektem globalizującego się świata jest zagadnienie wieku pracowników. Jako istotny czynnik dyskryminacyjny zauważany jest zarówno w odniesieniu do pracowników starszych, tu głównie mówimy o krajach rozwiniętych gospodarczo, jak i do dzieci wykorzystywanych w krajach Trzeciego Świata. W świecie elastycznej ekonomii nowego kapitalizmu, czyli globalnej ekonomii opartej na postępie technologicznym, stary człowiek nie ma szans na przetrwanie w miejscu pracy. Już dziś jest traktowany jak spróchniałe drzewo (Wosińska, 2008, s. 127). Coraz częściej używane jest określenie *gray suits* (szarzy w garniturach) opisujące menedżerów o siwiejących skroniach, ubranych w eleganckie garnitury, którzy ukończyli 35 lat! Z danych pochodzących z badania Ipsos Polska zrealizowanego w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” publikowanych w „Gazecie Wyborczej” (23.07.2008) wy-

nika, iż w krajach Unii Europejskiej pracuje 42,5% osób w wieku 55—64 lat, a w Polsce jedynie 28,1%. W 2007 roku aż 68% respondentów, osób bezrobotnych w tym przedziale wiekowym, nie otrzymało z Urzędu Pracy żadnej oferty zatrudnienia, a 91% nie otrzymało także oferty udziału w szkoleniach. Aktywność zawodowa osób po 50. roku życia jest ważnym aspektem podnoszonym we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Przelamywaniu stereotypów o rzekomo mniejszej wydajności zawodowej tej grupy służyć ma strategia lizbońska, w której przyjęto, że do 2010 roku poziom zatrudnienia tej grupy wiekowej powinien wynosić 50%. Wzrost zatrudnienia w grupie pięćdziesięciolatków jest ważny także z uwagi na proces starzenia się społeczeństwa. Aktualnie na 100 pracujących Polaków przypada 25 osób powyżej 65. roku życia, w roku 2030 będzie to 46 osób, a w 2050 — aż 75.

Jednak dynamicznie zachodzące zmiany we współczesnym świecie mogą w niedługim czasie przynieść bardzo zaskakujące rozwiązania. Perspektywa wydłużającego się życia człowieka skłania do zadania sobie pytania: Na jaki jego okres przypadnie wkrótce szczyt kariery zawodowej, jeśli średnia długość życia będzie wynosiła 120 lat? Rekordzistką pod względem długości przeżytych lat była Jeanne Calment, mieszkanka Francji, która zmarła, mając 122 lata. Jak pisze Piotr Moszyński na łamach „Newsweek Polska” (18.01.2009) w artykule *Sto lat! Sto lat!*, już w roku 2008 w tym kraju żyło 20 tys. osób w wieku 100 lat, w roku 2050 będzie ich prawdopodobnie 60 tys.! Czy faktycznie ludzie w wieku pomiędzy 50 a 70 lat będą w przyszłości uchodzili za najbardziej wpływową i prężną grupę zawodową, a wiek emerytalny przesunie się o kolejne kilkadziesiąt lat? Trudno to sobie wyobrazić, ale jak wiadomo, jeszcze 100 lat temu już pięćdziesięciolatkowie powszechnie uchodzili za osoby w mocno podeszłym wieku.

Możliwości rozwoju zawodowego dyskutowane są także nierzadko w powiązaniu ze zjawiskami dyskryminacji w miejscu pracy i łączą się często z płcią pracownika. Pisząc o stresorach związanych ze złymi warunkami pracy, wspominałam o kobietach i dzieciach zatrudnianych często w sweatshopowych fabrykach, gdzie w skrajnie trudnych warunkach wykonują często przez kilkanaście godzin dziennie monotonne i wymagające precyzji prace. W tych obszarach dyskryminacja związana jest z szerokim dostępem do taniej siły roboczej. Pracy wykonywanej w takich warunkach nie sposób rozpatrywać przez pryzmat jakiegokolwiek kariery zawodowej czy rozwoju. Ale w dobie globalizacji warto przyrzeć się temu zjawisku z szerokiej perspektywy.

Pierwszym problemem staje się powierzanie odpowiedzialnych stanowisk kobietom za granicą. Rozwój międzynarodowych korporacji sprzyja realizacji własnej kariery zawodowej w wymiarze światowym, jednak

obszar ten wydaje się zarezerwowany wyłącznie dla mężczyzn. W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, wśród kierownictwa wysokiego szczebla zatrudnionego w kompaniach będących na liście „Fortune 500”, odsetek kobiet oddelegowywanych do pracy w placówkach zagranicznych wynosił zaledwie 3% (Wosińska, 2008, s. 142). Sytuacja taka wyjaśniana jest na podstawie kilku zaledwie argumentów. Po pierwsze, jest to obawa wynikająca z różnic międzykulturowych dotyczących roli kobiety w społeczeństwie. Odnosi się to w szczególności do krajów muzułmańskich lub krajów Trzeciego Świata. Kolejna kwestia związana jest z macierzyństwem i przekonaniem, że dla wszystkich kobiet rola ta jest priorytetowa niezależnie od tego, czy posiadają w danym czasie potomstwo, czy też nie. Ostatni poruszany argument to stan cywilny, a ściślej rzecz ujmując, bycie mężatką. Oddelegowując kobietę do pracy w zagranicznym oddziale na dłuższy czas, pracodawcy wydają się mieć poczucie zobowiązania w stosunku do męża, któremu trzeba zapewnić miejsce pracy w nowych warunkach środowiskowych. Jak podaje Wilhelmina Wosińska (2008, s. 143), o takich zobowiązaniach raczej nie wspomina się w sytuacji oddelegowywania mężczyzn, uznając, że jego żona, często posiadająca bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe, sama poradzi sobie w nowych warunkach lub w tym czasie zajmowała się będzie domem, rezygnując ze swoich ambicji zawodowych. Sytuacji kobiet w organizacjach często towarzyszą takie popularne już określenia odnoszące się do ograniczeń w rozwoju zawodowym, jak „szklany sufit” lub „leпка podłoga”. Do najczęściej podnoszonych argumentów na rzecz faktycznego istnienia tych ograniczeń należą dane dotyczące zarobków i awansów kobiet. Faktycznie, nie wyglądają one obiecująco dla przedstawicielek tej właśnie płci. Dane prezentowane przez Annę Wziątek-Staśko i Dagmarę Lewicką (2008, s. 618) na podstawie raportu Komisji Europejskiej z września 2007 roku wskazują na fakt, że w krajach UE kobiety nadal zarabiają o 15% mniej za taką samą pracę, mimo posiadania takich samych kwalifikacji. Wśród kobiet posiadających wyższe wykształcenie (w UE jest to 59% tych, którzy ukończyli uczelnię wyższą) zaledwie 32% zasiada na stanowiskach menedżerskich, 10% z nich to członkinie zarządu, a 3% to prezeski. Podobnie sytuacja ma się w zakresie kariery naukowej. Mimo że kobiety stanowią blisko 60% absolwentów z sukcesem kończących studia, to stanowią 34% naukowców ze stopniem doktora i 15% kadry profesorskiej.

Publikacja takich danych i towarzysząca im dyskusja świadczy o tym, że w krajach rozwiniętych kładzie się obecnie duży nacisk na przełamywanie stereotypów dotyczących płci. Ich skutkiem jest systematycznie wzrastająca aktywność zawodowa tej grupy. Działania takie podejmowane są także w krajach Trzeciego Świata. Znamienitym przykładem jest tu projekt, który zainicjował Muhammad Yunus, bengalski wykładowca ekono-

mii. W 1976 roku w ramach prowadzonych badań trafił wraz z trójką swoich studentów do wsi Dzobra, w której kobiety wytwarzały bambusowe stołki. Zarabiały po 2 centy dziennie. Nie stać ich było na zakup materiału za 20 centów, skazane więc były na pobieranie materiału od przyszłego nabywcy. Yunus postanowił udzielić im pożyczki. Eksperyment okazał się udany i po pomyślnym powtórzeniu go w innych miejscowościach Yunus założył Grameen Bank, udzielający mieszkańcom Bangladeszu niewielkich pożyczek na rozkręcenie drobnej przedsiębiorczości i zakup potrzebnych materiałów. Klientami Grameen Banku, który nie wymaga zastawów ani poręczeń, są najczęściej kobiety (96%), pożyczające 12—15 dolarów. Najwyższe pożyczki nie przekraczają 300 dolarów. Mimo stosunkowo wysokich odsetek spłacanych jest prawie 98% kredytów. Muhammad Yunus został w 2006 roku laureatem Pokojowej Nagrody Nobla. Uzasadnieniem przyznania nagrody Yunusowi było oświadczenie Komitetu Noblowskiego, że „nie będzie można osiągnąć trwałego pokoju, dopóki duże grupy ludności nie znajdą sposobu na wydostanie się z nędzy”. Jak widać, to wychudzone barki kobiet Trzeciego Świata będą miały wielki wpływ na kontynuowanie tego procesu. Yunus zakłada, że utrzymując swoją działalność i koncentrując się na edukacji agrarnej kobiet, do 2030 roku w znaczący sposób przyczyni się do zmniejszenia skali głodu w tym rejonie świata, a co za tym idzie, ograniczy patologie związane z pracą kobiet i dzieci. Jak pisze Andrzej Biały w swoim artykule *Człowiek, który zaprasza cały świat do kradzieży swoich pomysłów* (BIAŁY, 2006), Muhammad Yunus swoją ideę rozpowszechnia także za granicą i zaprasza każdego do kradzieży swojego pomysłu. Właśnie taki apel usłyszała żona byłego prezydenta USA Hillary Clinton i pojechała do Bangladeszu. Z zachwytem przyglądała się działalności Grameen Banku, co zaowocowało nieoczekiwaną współpracą. Muhammad Yunus pomógł Clintonom wprowadzić system mikrokredytów dla najuboższych mieszkańców amerykańskiego stanu Arkansas.

Ludzi, którym nie są obojętne przedstawione w tym artykule patologie, jest coraz więcej. Warren Buffet, drugi najbogatszy człowiek świata, przekazał ogromną większość swojego majątku — ponad 30 mld dolarów — Billowi Gatesowi, najbogatszemu człowiekowi świata. Fundacja Gatesa wydaje pieniądze na pomoc biednym dzieciom na całym świecie. Jak donosił Marcin Gadziński na łamach „Gazety Wyborczej” (GADZIŃSKI, 2006) po tym wydarzeniu najważniejszym komentarzem giełdowym stały się takie oto słowa: „To największy dar charytatywny w historii. Wreszcie z Wall Street poszły w świat informacje nie o tym, że bardzo bogaci ludzie stali się jeszcze bogatsi, lecz że ktoś, kto zarobił tu miliardy, wyda je teraz na pomoc milionom potrzebującym”.

Pojawia się pytanie: Czy, a jeśli tak, to w jaki sposób, psychologia może pomagać w przeciwdziałaniu obserwowanym patologiom współczesnej